

Distr.: Limited
17 July 2006
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة البرنامج والتنسيق

الدورة السادسة والأربعون

١٤ آب / أغسطس - ٨ أيلول / سبتمبر ٢٠٠٦

البند ٨ من جدول الأعمال

اعتماد تقرير اللجنة عن أعمال دورتها السادسة والأربعين

مشروع التقرير

المقرر: السيد فليري زدانوفيتش (بيلاروس)

إضافة

المسائل البرنامجية: التقييم (البند ٣ (د))

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن تعزيز دور التقييم وتطبيق نتائجه على تصميم البرامج وإنجازها والتوجيهات المتعلقة بالسياسة العامة

١ - نظرت اللجنة في جلستها الثانية المعقودة في ١٤ آب / أغسطس ٢٠٠٦، في مذكرة الأمين العام التي يحيل بها تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن تعزيز دور التقييم وتطبيق نتائجه على تصميم البرامج وتنفيذها والتوجيهات المتعلقة بالسياسة العامة (A/61/83) و (Corr.1).

٢ - وعرض ممثل مكتب خدمات الرقابة الداخلية التقرير، وردّ على الأسئلة التي طرحت أثناء نظر اللجنة في التقرير.



المناقشة

٣ - أعرب عن رأي مؤداه أن التقييم عمل يكتسي أهمية حاسمة وأن التقرير كان شديد الفائدة وثرى بالمعلومات بشأن تواتر عملية التقييم وجودتها. وأشار التقرير بقلق إلى الكيفية التي يؤدي بها التقييم في جميع أجهزة الأمانة العامة. ولوحظ بأسف أن التقييم يبدو ذا أولوية دنيا، وأن بضعة موظفين فقط يعملون في هذا المجال. ذلك أنه يبدو أن هناك في هذا الصدد احتياجات داخلية عديدة وبخاصة فيما يتعلق بتدريب الموظفين على تقنيات التقييم لتعزيز جودة التقييمات عموماً داخل الأمانة العامة. وبالإضافة إلى ذلك هناك داخل الأمانة على ما يبدو ثغرات خطيرة في هذا الصدد كانهدام الوضوح لدى القيادة، وعدم توفر القدرات الكافية، والحاجة إلى تحسين الهياكل الداخلية المعنية بالتقييم.

٤ - وقد لاحظت الوفود أن من الأهمية بمكان تحسين عملية التقييم الذاتي وطالبت كبار المديرين الالتزام به وأعربت عن تأييد التدابير المبينة في التقرير بهذا الشأن. ولوحظ أن هناك حاجة إلى كفالة أن يتولى مديرو البرامج مسؤولية التقييم الذاتي، وأن هذا النهج سيشجع على زيادة المساءلة لأن المديرين هم الذين سيقومون عندئذ بتوضيح النتائج التي توصلوا إليها، والرد على أسئلة الدول الأعضاء وتعقيباتها. وينبغي بالتالي للمديرين استيعاب الممارسات الفضلى للتقييم الذاتي وتطويرها ليحصلوا على الأدوات الكفيلة بتحسين برامجهم. واعتُبر من المهم أن تُربط التوصيات الناتجة عن التقييمات، ربطاً مباشراً بالمرحلة التالية لدورة التخطيط واعتماد الميزانية. ووُصفت عملية تقييم الاحتياجات المبينة في الفقرة ٢٩ بأنها خطوة أولى هامة لتحسين ممارسة التقييم الحالية في الأمانة العامة. وورد بشأن الهدف منها أنه يتمثل في مساعدة كل برنامج من البرامج على تحديد أفضل التقييمات المناسبة للعمل المضطلع به في البرنامج المعني، وتقييم القدرات والثغرات الحالية والاستفادة من هذه المعلومات في تخطيط التقييم ووضع الميزانية.

٥ - وأثيرت أيضاً أسئلة بشأن نوع التدريب على التقييم الذي يقدمه المكتب حالياً لفائدة الموظفين. وورد في معرض الرد على الأسئلة أنه نظراً لقلّة عدد الموظفين، تعذر على المكتب إجراء أي تدريب في الأعوام الأخيرة وأن هناك ثغرة ملحوظة في هذا الصدد. وأوضح المكتب استراتيجيته الحالية لسد هذه الثغرة وهي: وضع نموذج للتدريب على التقييم يُدرج ضمن برامج التدريب التي تديرها إدارة الموارد البشرية وجهات أخرى في الأمانة العامة. وقد وضع هذا النموذج لتجريبه في اللجان الإقليمية في نهاية عام ٢٠٠٦ أو في مطلع عام ٢٠٠٧.

- ٦ - وطلب توضيح الإجراءات الجاري اتخاذها لمتابعة تنفيذ التوصيات الناشئة عن التقييمات. وتحديث ممثل المكتب عن النظام المتبع في تقييم التقدم المحرز في تنفيذ تلك التوصيات، فوصفه بأنه عملية تقوم في ضوء مشاورات يتم إجراؤها بعد ستة أشهر من نشر تقرير المكتب عن النتائج التي توصل إليها. وأضاف قائلاً إن عملية الاستعراض التي تجري كل ثلاثة أعوام أدت إلى زيادة تعميم تقييم نوع التغيير وأثر التوصيات الناتجة عن التقييمات.
- ٧ - وأثارت الوفود أسئلة بشأن مواضيع اختصاص التقرير وطابعه الخاص به. فقد لوحظ أن التقرير الحالي يتضمن معلومات عن عملية التقييم ونوعية جهود التقييم المبذولة في كامل أجهزة الأمانة العامة. وأشار إلى أن من الأفضل، توجهاً لزيادة الفائدة، أن يقوم المكتب بتقييم موضوعي لأثر تلك الجهود ليتسنى إظهار التحسينات والتغييرات التي جرى تحقيقها. وقيل إن هناك حاجة إلى إجراء مزيد من المداولات بشأن هذا التقرير وإعادة النظر في قيمته. ولوحظ بالإضافة إلى ذلك أن تقارير المكتب نفسها تتباين قيمتها، ومن ثم فإن المكتب هو ذاته بحاجة إلى البحث عن سبل لتحسين تقاريره لأن بعض هذه التقارير كان أكاديمياً وغير عملي جداً.
- ٨ - وفيما يتعلق بالمواضيع التي سيشملها التقييم في المستقبل (الفقرات ٣٣-٣٧)، أشار أحد الوفود إلى أنه سيحتفظ بموقفه بشأن هذا الموضوع إلى مرحلة لاحقة من مداولات اللجنة.

الاستنتاجات والتوصيات

- ٩ - اختارت اللجنة الموضوعين التاليين: إدارة الشؤون الإدارية - مكتب إدارة الموارد البشرية، ودعم الأمم المتحدة لأقل البلدان نمواً، والبلدان النامية غير الساحلية، والدول الجزرية الصغيرة النامية وأفريقيا، لعرضهما عليها للنظر فيهما عام ٢٠٠٨ وعام ٢٠٠٩ على التوالي في إطار التقييم المعمق.
- ١٠ - واختارت اللجنة الموضوعين التاليين: الدروس المستخلصة: البروتوكولات والممارسات؛ وأجهزة التنسيق التابعة للأمم المتحدة، لعرضهما عليها للنظر فيهما عام ٢٠٠٨ وعام ٢٠٠٩ على التوالي في إطار التقييم المواضيعي، الذي سيتم إجراؤه عملاً بقرارات الأمم المتحدة ٢١٨/٤٨ بآء المؤرخ ٢٩ تموز/يوليه ١٩٩٤، و ٢٤٤/٥٤ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ و ٢٧٢/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤.